ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN — POLONIA
VOL. XLV SECTIO G 1998

Zakład Prawa Pracy

WIESŁAW PERDEUS

Akceptacja regulacji prawnych z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy w Polsce – przyczynek do rozważań prawno-socjologicznych

Die Akzeptierung der Regelungen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts in Polen – Beitrag zu den rechtlich-soziologischen Überlegungen

I. WPROWADZENIE

Procesowi szybkich przemian społeczno-politycznych i gospodarczych w ostatnich latach w Polsce towarzyszą zmiany, często radykalne, obowiązującego prawa. Ich tempo, budzące niejednokrotnie uzasadnione obawy o pewność prawa, spowodowane jest wzajemnie oddziałującymi na siebie czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Demokratycznym przemianom ustrojowym oraz budowaniu gospodarki rynkowej (czynnik wewnętrzny) towarzyszy zorientowanie prawnych ich podstaw na odbywający się równolegle trudny proces wchodzenia do struktur europejskich (czynnik zewnętrzny). Szczególnie ta druga okoliczność, implikująca potrzebę dostosowywania polskiego prawa do norm prawa Unii Europejskiej, rodzi problem akceptacji nie tylko prawa krajowego, ale również determinujących jego treść wartości bardziej uniwersalnych, wypływających z norm pierwotnego prawa wspólnotowego. W konsekwencji dezaprobata dla stanowionego prawa wewnętrznego dotyczyć będzie przecież

również tych ostatnich norm. W warunkach polskich obydwa wymienione wyżej czynniki zdają się z jednakową intensywnością wpływać na treść tworzonego prawa.

Pewne obawy może natomiast budzić to, czy zjawisku temu nie towarzyszy asymetria w ich oddziaływaniu na kształt poszczególnych gałęzi prawa. Ostatnie duże nowelizacje takich aktów prawnych jak kodeks karny czy kodeks pracy – obaw tego rodzaju nie uzasadniają. Niewątpliwym ich zaprzeczeniem są gruntowne, jakościowe zmiany w ustawodawstwie pracy, czyniące zadość wymaganiom gospodarki rynkowej, jak i odpowiadające standardom europejskim. Ich charakter i treść, łamiące dotychczasowe kanony w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz fakt, że dotyczą społecznie wrażliwego obszaru regulacji prawnych skłaniają do postawienia pytania o stopień akceptacji tych zmian. Tak sformułowane pytanie implikuje potrzebę udzielenia odpowiedzi osadzonej w wynikach badań socjologicznych. Krótki okres ponowelizacyjny jednak tym badaniom nie sprzyja. *Sui generis* kryterium oceny stopnia społecznej aprobaty tych zmian są płynące od załóg i pracodawców oraz formułowane przez doktrynę postulaty dotyczące korekt, nieraz istotnych (np. postulat pracodawców większego uealastycznienia, „ucywilistycznienia” ustawodawstwa pracy), w nowych uregulowaniach. W ramach tego kryterium mieści się również, aczkolwiek nie w całej rozciągłości, dokonany w dniu 8 października 1997 r. przez Komisję ds. Reformy Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przegląd przepisów znowelizowanego kodeksu pracy, wskazujący na potrzebę ewentualnej interwencji ustawodawcy w niektórych kwestiach[1] oraz wydany we wrześniu 1997 r. przez Główny Inspektorat Pracy raport (nie publikowany) zatytułowany *Funkcjonowanie przepisów kodeksu pracy po nowelizacji – w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy*, w którym przeanalizowano stan praworządności w stosunkach pracy, głównie w zakresie ochrony pracy, sformułowano szereg propozycji dalszych rozwiązań systemowych, a także, co jest najistotniejsze dla rozważań zawartych w tym opracowniu, generalnie pozytywnie oceniono zmiany wprowadzone w ustawodawstwie pracy i ich odbiór przez pracowników.[2]

---

[1] Propozycje te zostały zawarte w nie publikowanej, a przygotowanej we wrześniu 1997 r. przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej „Informacji o problemach związanych z funkcjonowaniem znowelizowanego kodeksu pracy”.

[2] Zastrzeżenia pracowników, jak wynika z raportu (s. 2), wiążą się przede wszystkim ze zjawiskiem nieprzestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców.

Dla autora niniejszego opracowania przedstawione wyżej kryterium stanowi jedną z przesłanek uprawniających do postawienia tezy, że społeczeństwo polskie w znacznej swej części akceptuje (świadomie bądź nieświadomie) zasadnicze przewartościowania w prawie pracy. Propozycje korekt, poza wspomnianą wcześniej, a pochodzące od pracodawców, dotyczą bowiem rozwiązań szczegółowych, nie mających żadnego wpływu na regulacje stanowiące o istocie i celu nowelizacji kodeksu pracy. Identyfikacja innych przesłanek uzasadniających wyrażony wyżej pogląd wymaga spojrzenia na problematykę akceptacji prawa w ogóle, stanowiącą konglomerat zagadnień odnoszących się do zjawisk prawnych i społecznych, których rozpoznaniu poświęcona jest dalsza część opracowania.

II. AKCEPTACJA PRAWA W OGÓLE

Zarówno w prawoznawstwie, jak i w naukach go wspomagających czy też uzupełniających (socjologia prawa), odczuwa się wyraźnie brak pogłębionej refleksji, nie tylko teoretycznej, nad problematyką akceptacji prawa. W przypadku tych drugich dyscyplin idzie głównie o peryferyjne traktowanie zagadnienia w płaszczyźnie badań socjologicznych. Natomiast szczególnej eksploracji poddaje się w nich zagadnienie funkcji prawa, jego przestrzegania czy też świadomości prawnej. Wprawdzie to ostatnie zagadnienie obejmuje swoim zakresem m.in. społeczną ocenę prawa, a więc pośrednio również kwestię stopnia jego aprobaty, jednak badania te o charakterze ankietowym, sondażowym lub nawet reprezentatywne ogólnokrajowe, na próbach rzędu dwóch–trzech tysięcy osób, nie mogą dać jednoznacznego i pełnego obrazu skali społecznej akceptacji prawa. Koncentracja zainteresowań badawczych głównie na ocenie tworzonego prawa i ocenie jego stosowania, tak typowa dla nauki o implementacji, stanowi podstawę do wykazywania – co jest charakterystyczne dla tej dziedziny nauki – słabości sterowania społeczeństwem przy pomocy prawa i co w krańcowych przypadkach prowadzić może do konkluzji, iż „tak naprawdę – trudno znaleźć we współczesnym świecie kogoś, kto z prawa byłby rzeczywiście zadowolony. Być może zadowoleni są tylko ci, którzy je stanowią”.[3] Dostrzegając olbrzymie znaczenie rozważań i towarzyszących im badań w płaszczyźnie oceny skuteczności prawa, nie należy zapominać, że społeczna akceptacja prawa jest jej

---

[3] E. Łętowska, J. Łętowski: *O państwie prawa, administrowaniu i sądach w okresie przekształceń ustrojowych*, INP PAN, Wyd. Nauk. SCHOLAR, Warszawa 1995, s. 51.

elementem, i to jednym z istotniejszych. Poza dyskusją pozostaje bowiem to, że „społeczna akceptacja prawa jest jednym z głównych mierników jego autentycznego bytu”, zaś „nie akceptowane prawo staje się w tym sensie złym prawem, a ustawodawca łatwo naraża się na zarzut nieracjonalności, nieudolności czy nawet – w krańcowych wypadkach – nieetyczności postępowania”.[4] Stopień akceptacji prawa jest również miernikiem społecznej akceptacji władzy. Zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku akceptacja ze strony społeczeństwa występuje w dwu postaciach, jako świadoma i nieświadoma. Pierwsza polega na tym, że „sam fakt życia w społeczności, korzystanie z pewnych urządzeń społecznych, gospodarczych, prawnych wywołuje akceptację”.[5] Natomiast pod pojęcie akceptacji świadomej „podpadają wszystkie sytuacje, kiedy istnieje świadomy stosunek między obywatelem a władzą państwa”,[6] a także tworzonym przez nią prawem. Te aspekty akceptacji prawa są przedmiotem zainteresowania socjologii prawa, ale ich analizę oraz badania nad nimi przenosi się na płaszczyznę oceny świadomości prawnej społeczeństwa. Zwraca również uwagę fakt, że badania nad akcpetacją prawa dotyczą na ogół prawa w ogóle, a nie poszczególnych jego gałęzi. Jak dotychczas nie prowadzono takowych na przykład w dziedzinie prawa pracy. Dlatego też nie wyniki badań bezpośrednich, lecz wspomniana na wstępie identyfikacja pośrednich źródeł informacji o stopniu społecznej akceptacji dla prawa pracy jest podstawą formułowania poglądów w tym temacie przez autora niniejszego opracowania. We wprowadzeniu, na podstawie takiego pośredniego źródła, została postawiona teza o znacznym stopniu społecznej akceptacji (świadomej bądź nieświadomej) dla zasadniczych przewartościowań w prawie pracy. W poszukiwaniu innych przesłanek jej zasadności warto przyjrzeć się aktowi, będącemu wykładnikiem zasadniczych przewartościowań w polskim systemie prawa w ogóle.

III. AKCEPTACJA KONSTYTUCJI WYRAZEM APROBATY PODSTAWOWYCH ZASAD I INSTYTUCJI INDYWIDUALNEGO I ZBIOROWEGO PRAWA PRACY

W styczniu 1994 roku Centrum Badania Opinii Społecznej przedstawiło raport z badania „Konstytucja w świadomości Polaków”. „Kon-

[4] *Ibid.*, s. 53.

[5] G. L. Seidler: *O istocie i akceptacji władzy państwowej*, Wyd. UMCS, Lublin 1995, s. 66.

[6] *Ibidem*.

stytucja, zdaniem ankietowanych, powinna być trwałym elementem systemu politycznego. Dlatego nie zyskuje społecznej aprobaty ewentualność uchwalenia tymczasowej ustawy zasadniczej ani też możliwość łatwego wprowadzenia do niej zmian. Nie jest też akceptowane omijanie konstytucji przez władze w celu rozwiązania pilnych problemów społecznych",[7] „niemal trzy czwarte respondentów uważa, że przepisy konstytucji mają duże znaczenie w życiu zwykłych obywateli. Jeszcze więcej osób stwierdza, że jest ona niezbędna do sprawnego funkcjonowania państwa"; odpowiadając „na otwarte pytanie: do czego przede wszystkim potrzebna jest konstytucja? najwięcej respondentów definiowało ją jako źródło praw i wolności obywateli (34%) bądź jako podstawowy akt prawny, źródło innych praw (30%). [...] Znacznie mniej osób koncentrowało swoją uwagę na funkcjach konstytucji związanych ze sprawowaniem władzy (9%)". Akcentowano natomiast to, że „zgodność ustawy z konstytucją jest [...] jedną z podstawowych okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przy uchwalaniu nowego prawa".[8] Późniejsze badania CBOS z maja 1994 roku *Prawo – Praworządność – Państwo prawa* przyniosły potwierdzenie wzrostu postaw legalistycznych: „prawa należy przestrzegać nawet wtedy, gdy wydaje się ono niesprawiedliwe".[9]

Cytowane fragmenty obydwu raportów ilustrują przedmiot badań, zorientowanych na społeczne postrzeganie konstytucji jako instytucji prawnej oraz jej funkcji. Abstrahowały one zatem od jej zawartości treściowej i ich społecznego odbioru. W tej mierze najbardziej miarodajnym wykładnikiem postaw społecznych są wyniki referendum konstytucyjnego z 25 maja 1997 roku, w którym naród przyjął Konstytucję RP. Głosowanie przeprowadzono w 22 795 obwodach głosowania. Uprawnionych do głosowania było 28 324 965 obywateli. W głosowaniu wzięło udział 12 139 790 osób, czyli 42,86% wszystkich uprawnionych do głosowania. Spośród nich 6 398 316, czyli 53,45% odpowiedziało „tak" na pytanie: „Czy jesteś za przyjęciem Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej uchwalonej przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r.?" Przeciw konstytucji było 5 571 439 głosujących, a głosy nieważne oddało 170 035 głosujących.[10]

---

[7] Cyt. za – E. Łętowska, J. Łętowski: *op. cit.*, s. 38.

[8] *Ibidem.*

[9] Cyt. za – *ibid.*, s. 39.

[10] Dane liczbowe cytowane za: W. Skrzydło (red.), E. Gdulewicz, M. Granat, W. Kręcisz, R. Mojak, W. Orłowski, S. Patyra, J. Sobczak, W. Zakrzewski, H. Zięba-Załucka: *Polskie prawo konstytucyjne. Stan prawny na dzień 1 września 1997 r.*, Wyd. UMCS, Lublin 1997, s. 114–115.

Z przedstawionych danych wynika, że ponad połowa uprawnionych do głosowania zaakceptowała – należy zakładać, że świadomie – podstawowy system norm obowiązujących w państwie, w tym również określających sferę praw i obowiązków obywatela. Gros z nich to prawa i obowiązki obywatela–pracownika. Aprobatę społeczną uzyskały takie wolności i prawa socjalne (w tym również polityczne) jak: wolność pracy (art. 65 ust. 1); wolność tworzenia i działania związków zawodowych (art. 11 ust. 1) oraz zrzeszania się w nich (art. 59 ust. 1); prawo związków zawodowych i pracodawców do rokowań oraz zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2); prawo związków zawodowych do organizowania strajków pracowniczych (art. 59 ust. 3); zakaz pracy przymusowej, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie (art. 65 ust. 2); zakaz zatrudniania dzieci do lat 16 (art. 65 ust. 3); ustawowe gwarancje minimalnej płacy (art. 65 ust. 4); pomoc państwa w otrzymaniu pracy (art. 65 ust. 5) oraz pozostawanie pracy pod ochroną RP (art. 24); prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1); prawo do wypoczynku (art. 66 ust. 2); prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę, inwalidztwo, wiek i pozostawanie bez pracy (art. 67). Z wartości (praw) uniwersalnych statuowanych przez konstytucję, a wiążących się z wyżej wymienionymi, z aprobatą spotkały się: nienaruszalność, poszanowanie i ochrona godności człowieka (art. 30); równość wobec prawa (art. 32 ust. 1); zakaz dyskryminacji (art. 32 ust. 2); równość kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia, awansów, wynagradzania za pracę jednakowej wartości oraz zabezpieczenia społecznego i zajmowania stanowisk (art. 33); prawo do drogi sądowej (art. 77 ust. 2) oraz zaskarżania orzeczeń i decyzji (art. 78).

Większość z wymienionych praw i wolności zawarowana jest w przepisach kodeksu pracy i zaliczona została do tzw. podstawowych jego zasad, czyli norm prawnych o podstawowym znaczeniu dla całości regulacji stosunków pracy. Z racji posiadania swoich odpowiedników w konstytucji, zwykło się je kwalifikować jako konstytucyjne zasady prawa pracy. Wprawdzie niektóre z tych zasad (np. niedyskryminacji, poszanowania godności osobistej pracownika, równości mężczyzn i kobiet w sferze zatrudnienia) zostały wprowadzone do kodeksu pracy przed uchwaleniem konstytucji, jednak wymiernym dowodem ich społecznej aprobaty były dopiero wyniki referendum konstytucyjnego. Akceptacja podstawowych konstytucyjnych zasad prawa pracy oznacza równocześnie aprobatę dla nowych instytucji prawa pracy, które są ich logicznym

następstwem. Nie musi to oczywiście oznaczać, o czym była mowa na wstępie, aprobaty dla rozwiązań szczegółowych tworzących konstrukcję tych instytucji. One zawsze są i będą przedmiotem licznych udoskonaleń. Istotna w tym kontekście jest jedynie trwałość reguł stanowiących ich podstawę. Z racji uniwersalności konstytucyjnych i kodeksowych zasad prawa pracy o brak takiej stabilności nie należy się obawiać.

Społeczna aprobata dla konstytucyjnych praw i wolności socjalnych, a tym samym dla podstawowych kodeksowych wolności i uprawnień pracowniczych, posiada również prawnomiędzynarodowy wymiar. Prawa i wolności te są bowiem wyrazem odbywającego się procesu aproksymacji polskiego prawa w ogóle, a prawa pracy w szczególności do norm prawa Wspólnot Europejskich. *Prima facie* powyższe uwagi skłaniają do konstatacji, że wspomniana wcześniej aprobata oznacza społeczną akceptację również dla norm unijnych. Pogląd ten jest oczywiście weryfikowalny. Skoro jednak problem społecznej akceptacji norm prawnomiędzynarodowych nie doczekał się pogłębionych badań socjologicznych, postawiona wyżej teza, a oparta wyłącznie na wynikach referendum konstytucyjnego, wydaje się być uprawniona. Na marginesie należy zaznaczyć, że poruszony temat wymaga wszechstronnego zajęcia się nim przez przedstawicieli prawoznawstwa, socjologii prawa, socjologii kultury, jak również nauki prawa pracy. Słusznie bowiem podkreśla się, że harmonizacja prawa polskiego z prawem europejskim to tylko fragment zagadnienia. „W gruncie rzeczy idzie jednak o coś więcej, o dostosowanie »życia prawnego« – a więc zarówno prawa pozytywnego, instytucji decydujących o jego aplikacji, poziomie orzecznictwa i jego przewidywalności dla uczestników obrotu – do tego, z czym się stykają i czego oczekują uczestnicy obrotu w ramach Wspólnoty. Problem leży więc nie tylko w dokonaniu zmian »w przepisach«. Nawet jednak zresztą gdybyśmy w tym tylko upatrywali całości zadania, to i wtedy pojawiają się bariery mające swe źródło w sposobie naszego myślenia o prawie. W jeszcze większym stopniu ujawniają się one, gdy integrację będziemy pojmować w szerszym, wyżej wskazanym sensie. Mało kogo »w Europie« obchodzą nasze przepisy same w sobie: ich stosowanie ma wyraźnie utylitarny sens. Chodzi bowiem o sprowadzenie do uniwersalnego mianownika tego, czego w obrocie można oczekiwać od prawa rzeczywiście tam działającego, stosowanego przez administrację i sądy. Integracja w zakresie prawa w gruncie rzeczy dotyczy integracji z europejską kulturą prawną, i tą kształtowaną historycznie, i tą wytworzoną przez ostatnie kilka dziesiątków lat, poprzez intensywne działanie wspólnot

(teraz »wspólnoty«) europejskich. Kultury jednak nie da się zadekretować czy raptownie zmienić tylko na skutek samej zmiany przepisów".[11]

IV. WYKORZYSTANIE PODSTAWOWYCH INSTYTUCJI ZBIOROWEGO PRAWA PRACY WYRAZEM JEGO AKCEPTACJI

W rozważaniach zawartych w części poprzedzającej wskazano na akceptowane społecznie konstytucyjne i zarazem kodeksowe zasady prawa pracy odnoszące się do indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Wypada zauważyć, że wśród kodeksowych podstawowych zasad są również takie, których konstytucja wprost nie wymienia. Należą do nich np. zasada prawa do godziwego wynagrodzenia czy zasada partycypacji pracowniczej. Zwraca jednak uwagę fakt, że konstytucja do tych reguł pośrednio nawiązuje w treści art. 65 ust. 4 i art. 20. Szczególne znaczenie dla dalszych wywodów ma wyrażona w art. 20 reguła, zgodnie z którą podstawę ustroju gospodarczego RP stanowi społeczna gospodarka rynkowa oparta m.in. na dialogu i współpracy partnerów społecznych. Akceptacji tej reguły, zawierającej w sobie również formułę współzarządzania (partycypacji) towarzyszy, o czym już była mowa, aprobata dla takich instytucji zbiorowego prawa pracy jak strajk czy układy zbiorowe pracy. Wyniki referendum konstytucyjnego w tym zakresie zdają się być potwierdzeniem wcześniejszych wyników badań empirycznych, zrealizowanych między czerwcem 1993 a czerwcem 1995 r.[12] oraz dokonanego w 1997 r. pierwszego przeglądu układów zbiorowych pracy.[13] Badaniem sondażowym, ankietowym, w okresie wyżej wskazanym, objęto wyłącznie działaczy – delegatów na Krajowe Zjazdy NSZZ „Solidarność". Rezultaty badania pogrupowano w bloki tematyczne. Jeden z nich dotyczył partycypacji pracowniczej, a ankietowani działacze związkowi mieli odpowiedzieć na pytanie: Ile demokracji w zakładzie pracy?

---

[11] E. Łętowska, J. Łętowski: *Prawo w systemie funkcjonowania państwa*, [w:] *Jakość prawa*, INP PAN, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996, s. 17.

[12] D. Kucharski: *Solidarność. Za i przeciw*, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność" Ośrodek Prac Społeczno-Zawodowych, Łódź, wrzesień 1995.

[13] *Pierwszy przegląd układów zbiorowych pracy*, Gdańsk, 13–14 marca 1997 r. Materiały z konferencji, Wyd. przy współpracy: Działu Branżowego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność", Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność", Friedrich Ebert Siftung Przedstawicielstwo w Polsce.

„Idea dopuszczenia do działania przedsiębiorstw kierowanych wyłącznie przez samorząd pracowniczy spotkała się ze zdecydowanym poparciem 58,7% zwolenników i dwa razy mniej 22,9% przeciwników. Jednak stosunek do partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem dzieli działaczy »Solidarności« na 3 grupy. Najmniejsza z nich (17,4%) podchodzi do problemu z dużą rezerwą uznając, że przeciętni pracownicy w ogóle nie powinni wtrącać się do zarządzania, gdyż może to tylko pogorszyć sytuację. Wzrasta natomiast liczebność zdeklarowanych zwolenników partycypacji, z 13,5% w roku 1994 do 22,4% w czerwcu 1995 r. Tradycyjnie najliczniejsza jest grupa umiarkowanych zwolenników współdecydowania pracowników (56,7%). Ponadto co trzeci ankietowany (33,3%) uważa, że samorządy znikną z przedsiębiorstw państwowych i nie powstaną w prywatnych. Niemal tyle samo delegatów (28,9%) jest przeciwnego zdania. Warto przypomnieć, że to właśnie »Solidarność« w latach 1980–81 promowała idee samorządności pracowniczej, a w latach późniejszych rady pracownicze były jedyną szansą walki o prawa pracownicze dla wielu jej działaczy. Czy zatem »Solidarność« ma możliwości przejęcia funkcji likwidowanych w toku komercjalizacji i prywatyzacji rad pracowniczych, które dotąd wielu działaczy zakładowych uważało za konkurenta utrudniającego realizację celów związkowych? Nasuwa się tu uwaga, że w krajach o zaawansowanej gospodarce rynkowej miarą siły związku są jego wpływy w ciałach reprezentujących wszystkich pracowników w zakładzie (niezależnie od tego jak się w danym kraju nazywają). W badaniach tylko 2,5% ankietowanych delegatów podziela pogląd, że udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem stanowi o sile związku, co więcej zaledwie 4,5% uważało, że jest to sprawa, której najbardziej brakowało »Solidarności« w 1995 roku".[14]

Zdaniem zaledwie 13% delegatów, przedstawiciele NSZZ „Solidarność" w zakładach pracy są dobrze przygotowani do reprezentowania interesów pracowniczych w radach nadzorczych powstających spółek. Aż 49% uważa, że są do tego źle przygotowani. Co czwarty ankietowany (25%) jest zdania, że działacze „Solidarności" są dobrze przygotowani do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy, co trzeci (33%) jest przeciwnego zdania i przygotowanie do tych zadań ocenia jako złe.

W drugim bloku tematycznym ankietowani pytani byli o skuteczność strajków. „Zdaniem większości ankietowanych delegatów (64,7%), w

---

[14] *Pytania, wyniki badań i wnioski*, cyt. za – D. Kucharski: *op. cit.*, s. 28–30.

obecnej sytuacji (dotyczy 1995 r. – przyp. aut. W. P.) tylko za pomocą strajku można coś osiągnąć (w 1994 r. taki pogląd podzielało 52,9% delegatów), mniej niż co czwarty (23,4%) uważa, że w obecnej sytuacji podejmowanie strajku w gruncie rzeczy nic nie daje (w 1994 r. skuteczność strajku kwestionował co trzeci delegat – 34,2%)".[15] Na krótko przed obradami VII Krajowego Zjazdu Delegatów między 26 a 29 maja 1995 r. Centrum Badania Opinii Społecznej zadało to samo pytanie 1198-osobowej ogólnopolskiej próbie losowej dorosłej ludności kraju. Co czwarty dorosły Polak (27%) podzielał pogląd, że tylko za pomocą strajków można coś osiągnąć, blisko dwie trzecie (62%) było przeciwnego zdania, a 11% nie miało na ten temat wyrobionego zdania.[16]

W danych prezentowanych wyżej znalazła się również informacja, że 25% ankietowanych ocenia pozytywnie przygotowanie działaczy związkowych do negocjowania układów zbiorowych pracy. Dokonany w dniach 13–14 marca 1997 r. pierwszy przegląd układów zbiorowych pracy wprawdzie nie weryfikuje tej oceny, ale ilustruje wzrost liczby zawieranych układów zakładowych, przy równoczesnym minimalnym wzroście liczby układów ponadzakładowych (10 na koniec 1996 r.). Liczbę zawartych układów zakładowych szacuje się na ponad 8800, zaś protokołów dodatkowych na blisko 9400.[17] Nie jest to z pewnością liczba imponująca. Ramy opracowania nie pozwalają na analizę przyczyn takiego stanu rzeczy, a w tym kontekście na omówienie niezwykle istotnego zagadnienia stopnia realizacji zakładanego nowego modelu prawa pracy, w którym podstawową rolę w regulacji wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy wyznaczono układom zbiorowym pracy, zawieranym między partnerami społecznymi.[18]

Przywołane wyniki badań oraz dane statystyczne skłaniają, a jednocześnie uprawniają, do dwóch konkluzji. Po pierwsze, dają one obraz stosunkowo wysokiego poziomu wiedzy działaczy związkowych o podstawowych instytucjach zbiorowego prawa pracy. Po drugie, dowodzą one znacznego stopnia ich akceptacji. Można przyjąć, że obydwie konstatacje dotyczą grupy większej niż badana. Założyć bowiem należy, że badania, stanowiąc reprezentację określonej części społeczeństwa, wyrażają opinie i oceny w niej dominujące.

---

[15] *Ibid.*, s. 39.

[16] *CBOS. Społeczeństwo a strajki*, Warszawa, czerwiec 1995, s. 6.

[17] Cyt. za – *Pierwszy przegląd...*, s. 12.

[18] Szerzej na ten temat zob. – L. Kaczyński: *Ocena nowelizacji Kodeksu pracy*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1996, s. 13 i n.

V. PODSUMOWANIE

Proces szybkich zmian w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, zdeterminowany czynnikami wewnętrznymi (przemiany społeczno-ustrojowe i gospodarcze) oraz zewnętrznymi (stowarzyszenie z UE), podlega stałej ocenie. Dokonuje jej nie tylko doktryna prawa pracy, organy państwowe, ale także społeczeństwo. Dynamizm zmian nie pozwala natomiast na stałe monitorowanie zachodzących zjawisk w ujęciu socjologicznym. Dlatego też do wyjątkowo złożonych należy problem oceny społecznej akceptacji prawa pracy i kierunków jego ewolucji. Zdaniem autora, przywołane w niniejszym opracowaniu pośrednie źródła informacji (nie prowadzono jak dotychczas badań socjologicznych dotyczących bezpośrednio tematyki opracowania) uprawniają do postawienia tezy, że społeczeństwo w swej większości akceptuje (świadomie lub nieświadomie) prawo pracy w aktualnym jego kształcie, aprobując tym samym zachodzące w nim zmiany wynikające z procesu jego dostosowywania do prawa Wspólnot Europejskich. Ewentualna weryfikacja głoszonego poglądu, opartego wyłącznie na przesłankach pośrednich, wymagałaby obszernych i pogłębionych badań socjologicznych (w tym tych dotyczących akceptacji świadomej lub nieświadomej).

ZUSAMMENFASSUNG

Der Prozeß der schnellen Änderungen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, determiniert von inneren (Sozial-, System- und wirtschaftliche Umwandlungen) und äußeren Faktoren (Beitritt der Europäischen Union) – untersteht der ständigen Beurteilung. Diese Beurteilung wird nicht nur von der Doktrin des Arbeitsrechts, sondern auch von der Gesellschaft ausgeführt. Der Dynamismus der Änderungen erlaubt nicht vorhandene Ereignisse (Effekte) in der soziologischen Fassung zu kontrollieren. Aus diesem Grunde gehört das Problem der Beurteilung der sozialen Akzeptierung des Arbitsrechts und der Richtungen seiner Evolution zu ungewöhnlich schwierigen. Die Erhebungen über Akzeptierung des Rechts betreffen das Recht im allgemeinen, und nicht seine einzelnen Zweige. Bisher realisierte man keine ähnlichen Untersuchungen, z.B. auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Deswegen nicht die Forschungsergebnisse, sondern am Anfang erwähnte Identifizierung der indirekten Informationsquellen über Grad der sozialen Akzeptierung des Arbeitrechts ist die Grundlage des Formulierens der Meinungen in diesem Themenberiech durch die Verfasser. In der Einführung, basierend auf einer indirekten Quelle, wurde die These aufgestellt – über einen bedeutenden Grad der

sozialen (bewußten und unbewußten) Akzeptierung der fundamentalen Umwertungen im Arbeitsrecht. Andere empirische Forschungen, z.B. die Ergebnisse der Verfassungsvolksabstimmung, die zwischen Juni 1993 und Juni 1995 durchgeführt wurden und des durchgeführten im 1997 ersten Überblickes der kollektiven Arbeitsverträge, bestätigen die obenstehende These. Die eventuelle Verifikation der gehaltenen Meinung, die sich auf indirekte Prämissen stützt, erfordert umfangreiche, ausführliche und vertiefte soziologische Forschungen.